

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT MS

NOVITA IRMANINGRUM

Guru BK SD BPK Penabur Internasional, Kelapa Gading Jakarta

Email: syalala_novi@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan bagian produksi PT MS. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala penilaian untuk mengukur komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan penelusuran melalui wawancara dengan lima karyawan bahwa kondisi perusahaan tersebut saat ini dalam masa transisi peralihan status kepemimpinan dan terjadi beberapa perubahan kebijakan perusahaan yang kurang kondusif bagi para karyawan.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja

Abstract

The purpose of this study is to discover the correlation between the organization commitment and the quality of working life of employees in the production division of PT MS. This correlation study employed the rating scale in order to measure the two variables: the organization commitment and the quality of working life. Product Moment correlation was used to analyze the data. Results showed no significant differences between the two variables. From the interview with the employees, it was found that the company was in the leadership transition, so there were policy changes which were not conducive to the employees.

Key words: the organization commitment, the quality of working life

PENDAHULUAN

Globalisasi yang terjadi merupakan dampak dari kemajuan teknologi dan pertumbuhan ekonomi yang semakin berkembang dengan pesat. Pengaruh globalisasi berdampak positif dan negatif bagi suatu perusahaan. Dampak positif bagi perusahaan yaitu meningkatkan kemampuan karyawan untuk membuat inovasi sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang serupa. Dampak negatif yaitu

bila tidak mampu mengikuti tuntutan perkembangan teknologi maka tidak dapat bersaing dengan perusahaan yang mampu menciptakan inovasi baru pada produk yang dihasilkan.

Perusahaan harus mampu bertahan menghadapi persaingan, bukan hanya bertahan tetapi juga menciptakan inovasi-inovasi baru, sehingga produk yang dihasilkan bertahan di pasar industri. Perusahaan membutuhkan SDM yang sejahtera, sehingga perusahaan mampu memprioritaskan kesejahteraan karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi adalah hasil dari kesejahteraan yang telah karyawan dapat dari organisasi. Peran organisasi dibutuhkan agar tujuan dari organisasi tersebut tercapai dan tingkat kualitas kehidupan kerja dari karyawan meningkat.

PT MS bergerak dalam industri makanan dan minuman yang dikonsumsi oleh anak-anak dan orang dewasa. Visi dari perusahaan ini adalah perusahaan makanan dan minuman Indonesia terdepan dan Misi dari perusahaan ini adalah perusahaan yang membawa perubahan dengan menciptakan nilai tambah bagi masyarakat berdasarkan prinsip saling menumbuhkan.

Pemimpin perusahaan memiliki tanggungjawab untuk mengatur kesejahteraan karyawan yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi sehingga kualitas kehidupan kerja dapat tumbuh dalam diri karyawan. Adanya Komitmen organisasi menyebabkan karyawan tetap bertahan sebagai bagian dari suatu perusahaan. Kondisi ini diduga dapat menumbuhkan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan. Hal-hal tersebut yang mendukung peneliti tertarik untuk mengkaji keterkaitan antara komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja.

KAJIAN TEORETIS

Kualitas Kehidupan Kerja

David dan Edward (dalam Arifin 1999:75) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai cara berfikir mengenai orang, kerja, dan organisasi. Rincian, elemen dari kualitas kehidupan kerja terdiri atas: (a) perhatian mengenai pengaruh kerja terhadap manusia sebagaimana terhadap efektifitas organisasi; dan (b) pandangan mengenai partisipasi untuk pengambilan keputusan dan pemecahan.

Kriteria Kualitas Kehidupan Kerja

Walton (dalam Robbins, 2003) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja dalam lingkup pekerjaan. Suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan aspek, sebagai berikut. (a) kompensasi yang cukup dan memadai, gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama; (b) lingkungan kerja yang aman dan sehat, individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan; (c) pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia, karyawan diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, selain itu karyawan diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan karyawan lakukan; (d) peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan, suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan adanya peluang kenaikan pangkat dan promosi; (e) integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep egalitarianism, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan; (f) hak-hak karyawan, hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya

pelayanan yang adil; (g) ruang lingkup karyawan secara keseluruhan, kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau isteri yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga; (h) tanggung jawab sosial organisasi, organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya.

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2004), Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana individu mengenal dan tertarik pada organisasinya. Individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (dalam Sudarnoto, 2012) komitmen organisasi sebagai suatu sikap didefinisikan sebagai (a) suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tertentu; (b) suatu kerelaan untuk meningkatkan usaha semaksimal mungkin atas nama organisasi; dan (c) suatu keyakinan yang pasti dalam organisasi dengan menerima nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Komponen komitmen organisasi

Allen dan Mayer (dalam Sudarnoto, 2012), menjelaskan komitmen pada perusahaan adalah suatu keadaan psikologis yang menggambarkan atau mengekspresikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan karyawan untuk meneruskan atau tidak meneruskan keanggotaannya dalam organisasi. Perspektif yang berbeda dikemukakan oleh Allen

dan Meyer (dalam Sudarnoto, 2012), mendefinisikan kontrak komitmen organisasi bersifat multidimensional, yaitu terdiri dari tiga dimensi: Komponen Afektif, Komponen Kontinuitas, dan Komponen Normatif, (1) komponen afektif didefinisikan sebagai taraf keterkaitan individu secara psikologis terhadap organisasi kerjanya melalui perasaan seperti kesetiaan, afeksi, dan rasa memiliki. Jadi komponen afektif menunjukkan pada keterikatan emosional atau kelekatan karyawan pada organisasinya. (Allen dan Mayer, dalam Sudarnoto, 2012); (2) komponen kontinuitas mencerminkan suatu perspektif yang bermanfaat berdasarkan pada pertukaran timbal balik dengan organisasi, dan dengan asumsi bahwa mereka terlibat dalam organisasi dengan mengharapkan sesuatu yang bernilai bagi mereka. Komponen kontinuitas menunjuk pada pertimbangan keuntungan dan kerugian atau pengaruh negatif yang ditimbulkan bila karyawan meninggalkan organisasi tersebut; (3) komponen normatif menunjuk pada rasa kewajiban individu untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komponen normatif meliputi komponen moral karena menunjuk pada perasaan mereka tentang kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi PT MS sejumlah 75 orang. Jumlah instrumen yang diberikan berdasarkan dengan tabel *Krejcie* adalah 62. Peneliti memberikan 62 instrumen kepada kepala HRD dan disampaikan kepada karyawan bagian produksi PT MS yang telah memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, sesuai dengan ketentuan kepala HRD. Namun,

hanya 55 instrumen yang dapat digunakan untuk penelitian karena peneliti mengalami kesulitan untuk bertemu dengan karyawan yang bekerja pada shift 2 dan shift 3. Penelitian dilakukan selama sembilan bulan, mulai dari bulan September 2015 sampai dengan bulan Mei 2016. Ujicoba instrumen dilakukan pada tanggal 19 Februari 2016 di PT MS di Periuk-Tangerang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Menurut Gay (dalam Sukardi, 2004) penelitian korelasional merupakan salah satu bagian penelitian *ex-post facto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel dalam koefisien korelasi.

Teknik pengumpulan data berupa instrumen skala penilaian untuk variabel komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Langkah awal dalam penyusunan instrumen tersebut adalah menyusun kisi-kisi berdasarkan kerangka berfikir yang telah dibuat yaitu komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Kisi-kisi dalam komponen terdapat pernyataan positif dan negatif pada instrumen kualitas kehidupan kerja dan seluruh pernyataan positif untuk komitmen organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Variabel kualitas kehidupan kerja dikelompokkan ke dalam tiga klasifikasi tinggi, sedang, dan rendah. Perhitungan klasifikasi ini menggunakan rentang skor. Untuk mengetahui rentang skor dari kualitas kehidupan kerja yaitu jumlah pernyataan yang valid sebanyak 28 dikalikan 5 yaitu 140, sedangkan skor terendah dari jumlah pernyataan valid sebanyak 28 dikalikan

1 yaitu 28. Interval skor dalam tiap klasifikasi diperoleh dari hasil pengurangan skor klasifikasi tertinggi (140) dengan skor klasifikasi terendah variabel kualitas kehidupan kerja (28) sehingga hasilnya adalah 112, kemudian dibagi 3 adalah 37. Klasifikasi variabel kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Kesimpulan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja separuh lebih karyawan bagian produksi PT MS berada pada tingkat yang tinggi dan sebagian lainnya berada pada tingkat yang sedang.

Distribusi data dari tiap komponen variabel kualitas kehidupan kerja pada tabel 2 menunjukkan bahwa pada komponen kompensasi yang cukup dan memadai memiliki skor 585 dengan rata-rata skor 195. Pada komponen lingkungan kerja yang aman dan sehat memiliki skor 728 dengan rata-rata skor 182. Pada komponen pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia memiliki skor 824 dengan rata-rata skor 206. Pada komponen peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan memiliki skor 596 dengan rata-rata skor 198. Pada komponen integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan memiliki skor 1052 dengan rata-rata skor 210. Pada komponen hak-hak karyawan memiliki skor 613 dengan rata-rata skor 204 dan pada komponen tanggung jawab sosial organisasi memiliki skor 905 dengan rata-rata skor 452.

Kesimpulan dalam variabel kualitas kehidupan kerja, komponen tanggung jawab sosial organisasi merupakan urutan yang pertama dalam komponen variabel kualitas kehidupan kerja dengan skor rata-rata sebesar 452. Komponen lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan komponen yang paling rendah dalam variabel kualitas kehidupan kerja dengan skor rata-rata sebesar 182. Komponen yang terendah ini

merupakan hal yang perlu dipertimbangkan dan untuk lebih ditingkatkan.

Variabel komitmen organisasi dikelompokkan ke dalam tiga klasifikasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Perhitungan klasifikasi ini menggunakan rentang skor. Untuk mengetahui rentang skor tertinggi dari komitmen organisasi yaitu jumlah pernyataan yang valid sebanyak 48 dikalikan 5 yaitu 240, sedangkan skor terendah dari jumlah pernyataan yang valid sebanyak 48 dikalikan 1 yaitu 48. Interval skor dalam tiap klasifikasi diperoleh dari hasil pengurangan skor klasifikasi tertinggi (240) dengan skor klasifikasi terendah variabel komitmen organisasi (48) sehingga hasilnya adalah 192, kemudian dibagi 3 adalah 64, sehingga klasifikasi variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.

Distribusi data rata-rata tiap komponen variabel komitmen organisasi pada tabel 4 menunjukkan bahwa pada komponen afektif memiliki skor 4077 dengan rata-rata skor 215. Pada komponen kontinuitas memiliki skor 1680 dengan rata-rata skor 187. Pada komponen normatif memiliki skor 4273 dengan rata-rata skor 214.

Kesimpulan bahwa dalam variabel komitmen organisasi, komponen afektif merupakan komponen dengan skor tertinggi dengan sembilan belas pernyataan, yaitu skor rata-rata pernyataan sebesar 4077. Skor terendah berada pada komponen kontinuitas dengan sembilan belas pernyataan, yaitu skor rata-rata pernyataan sebesar 1680.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kualitas kehidupan kerja karyawan bagian produksi PT MS berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar karyawan

bagian produksi PT MS sudah memiliki kesejahteraan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini kurang mendukung dengan penelitian Walton. Menurut Walton (dalam Robbins, 2003) bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja dalam lingkup pekerjaan. Suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan aspek yaitu kompensasi yang cukup dan memadai, lingkungan kerja yang aman dan sehat, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia, peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan, integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, ruang lingkup karyawan secara keseluruhan, hak-hak karyawan, dan tanggung jawab sosial organisasi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT MS berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini berarti karyawan bagian produksi PT MS komitmen terhadap organisasi kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Luthans. Menurut Luthans (dalam Sudarnoto, 2012), bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang didefinisikan sebagai (a) suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tertentu; (b) suatu kerelaan untuk meningkatkan usaha semaksimal mungkin atas nama organisasi; dan (c) suatu keyakinan yang pasti dalam organisasi dengan menerima nilai dan tujuan organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan data yang didapatkan, bahwa komitmen yang tinggi ada pada karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari lima tahun dan telah memiliki keterikatan pada organisasi kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama, kualitas kehidupan kerja karyawan PT MS termasuk dalam kategori tinggi, dengan klasifikasi tinggi sebanyak (69%), pada klasifikasi sedang sebanyak (29%), dan (2%) karyawan berada pada klasifikasi rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan dari pada karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi tidak menggambarkan keadaan dari karyawan, hasil wawancara yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkan kesejahteraan di dalam pekerjaannya.

Kedua, komitmen organisasi karyawan PT MS termasuk dalam kategori tinggi, dengan klasifikasi tinggi sebanyak (55%), pada klasifikasi sedang sebanyak (45%), dan tidak ada karyawan pada klasifikasi rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa mengenal dan terikat pada organisasi kerjanya sehingga memiliki keinginan untuk tetap bertahan sebagai bagian dari perusahaan. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi kurang menggambarkan kondisi dari karyawan PT MS, terlihat dari rendahnya tingkat komponen kontinuitas yaitu pertimbangan keuntungan dan kerugian dari karyawan untuk tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Keempat, hasil perhitungan korelasi antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti komitmen organisasi dari karyawan bagian produksi PT MS kurang mendukung kualitas kehidupan kerja mereka.

Saran

Pertama, kepada Kepala HRD PT MS, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, saran

yang diberikan kepada Kepala HRD PT MS adalah perlunya memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama terkait dengan kompensasi yang didapatkan karyawan karena karyawan merasa bahwa kompensasi yang didapatkan belum sesuai dengan perannya dalam pekerjaan

Kedua, kepada Kaprodi Bimbingan Konseling Fakultas Pendidikan dan Bahasa Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Ketua prodi bimbingan konseling dalam usaha pengembangan materi kuliah dalam konseling kasus di perusahaan. Informasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan kurikulum program studi bimbingan konseling terutama dalam rumpun non pendidikan.

Ketiga, kepada mahasiswa Program Studi Bimbingan Konseling Fakultas Pendidikan dan Bahasa Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai komponen-komponen yang berhubungan dengan komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja. Selain itu, penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber referensi untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1982). *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. (1987). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Amilin, Dewi, & Rosita. (2008). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating*. JAA Vol. 12 No. 1.
- Davis, K. (1993). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Irwanto. (2002). *Psikologi Umum*. Jakarta : PT. Prenhallido.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen organisasi*. (Diunduh tanggal 22 Februari 2015, dari [www. e-psikologi. Com](http://www.e-psikologi.com)).
- King, A. L. (Ed: Briant Marwensdy). (2010). *Psikologi umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Munandar, A. S. (1995). *Psikologi industri*. Jakarta10210: Karunika.
- Robbins, S.P. (terjemahan : Molan). (2002). *Perilaku organisasi 10th ed*. Klaten : PT. Intan Sejati Klaten.
- Sihotang, K. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Dalam Dominikus Dolet Unaradjan. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarnoto,L. F.N. (2012). *Psikologi organisasi*. Jakarta: FKIP Unika Atma Jaya.
- Sudarnoto,L. F. N (2009). *Diktat metodologi penelitian*. Jakarta: FKIP Unika Atma Jaya.
- Suwarso, D. S. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Streers, R. M.(Terjemahan Magdalena). (1980). *Efektifitas organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Lampiran

Tabel 1. Klasifikasi variabel kualitas kehidupan kerja

Kelas	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
101 – 140	Tinggi	38	69
64 – 100	Sedang	16	29
27 – 63	Rendah	1	2
Total		55	100

Tabel 2. Distribusi skor rata-rata komponen variabel kualitas kehidupan kerja

Komponen	Pernyataan	Skor total komponen	Rata-rata skor	Urutan
Kompensasi yang cukup dan memadai	3	585	195	6
Lingkungan kerja yang aman dan sehat	4	728	182	7
Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia	4	824	206	3
Peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan	3	596	198	5
Integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan	5	1052	210	2
Hak-hak karyawan	3	613	204	4
Tanggung jawab sosial organisasi	2	905	452	1
Total dan rata-rata	28	5754	205	

Tabel 3. Klasifikasi variabel komitmen organisasi

Kelas	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
176 – 240	Tinggi	30	55
112 – 175	Sedang	25	45
48 – 111	Rendah	0	0
Total		55	100

Tabel 4. Distribusi skor rata-rata komponen variabel komitmen organisasi

Komponen	Pernyataan	Skor total komponen	Rata-rata skor	Urutan
Komponen afektif	19	4077	215	1
Komponen kontinuitas	9	1680	187	3
Komponen normatif	20	4273	214	2
Total dan rata-rata	48	10029	208	